Canada Industrial Relations Board Conseil canadien des relations industrielles

C.D. Howe Building, 240 Sparks Street, 4th Floor West, Ottawa, Ont. K1A 0X8
Édifice C.D. Howe, 240, rue Sparks, 4e étage Ouest, Ottawa (Ont.) K1A 0X8

Motifs de décision

L.L.,

plaignant,

et

Syndicat des Métallos, section locale 7065,

intimé,

et

Logistec Arrimage inc.; Relais Nordik inc.; Porlier Express inc.,

employeurs.

Dossier du Conseil : 28094-C

B.J.,

plaignant,

et

Syndicat des Métallos, section locale 7065,

intimé,

et

Logistec Arrimage inc.; Porlier Express inc.,

employeurs.

Dossiers du Conseil : 28580-C

Canada

B.J.,

plaignant,

et

Syndicat des Métallos, section locale 7065,

intimé.

Dossiers du Conseil : 28618-C
Référence neutre : 2013 CCRI **674**
Le 5 février 2013

Le Conseil canadien des relations industrielles (le Conseil) était composé de M[e] Louise Fecteau, Vice-présidente, siégeant seule en vertu du paragraphe 14(3) du *Code canadien du travail (Partie I – Relations du travail)* (le *Code*).

Ont comparu

M[e] Grégoire Dostie, pour L.L. et B.J.;

M[e] Pierre Lalonde, pour le Syndicat des Métallos, section locale 7065;

M[e] Patrick Galizia, pour Logistec Arrimage inc.;

M[e] Patrice Boudreau, pour Porlier Express inc.

I – Introduction

[1] Le 11 janvier 2013, le Conseil a rendu la présente décision au cours d'une conférence téléphonique tenue avec les parties. Il a donné aux parties jusqu'au 24 janvier 2013 pour s'entendre sur les mesures de redressement, à défaut de quoi, il rendrait les présents motifs écrits.

[2] La présente décision porte sur la détermination des mesures de redressement à accorder à L.L. et B.J. découlant d'une violation par le syndicat des articles 37 et 69 du *Code*. Dans *L.*, 2012 CCRI 636 (RD 636), le Conseil a conclu, notamment, que le syndicat avait contrevenu au *Code* lorsqu'il avait négocié deux lettres d'entente avec Logistec Arrimage inc. (Logistec) et Porlier Express inc. (Porlier) visant à abolir le critère d'ancienneté pour inclure cinq débardeurs surnuméraires à l'annexe A des conventions collectives relative aux débardeurs réguliers.

[3] Le Conseil a convoqué les parties à une téléconférence le 22 août 2012 et une audience a eu lieu à Sept-Îles du 24 au 26 septembre 2012, portant sur les mesures de redressement.

II – Survol des conclusions dans la décision RD 636

[4] Voici un résumé des conclusions du Conseil dans la décision RD 636 :

- Le syndicat a agi de façon arbitraire et a contrevenu à l'article 37 du *Code* lorsqu'il a décidé d'abolir le critère d'ancienneté en concluant les lettres d'entente avec les employeurs. Le Conseil a conclu que l'abolition de la clause d'ancienneté repose sur les seules épaules du syndicat puisque c'est ce dernier qui a initié les démarches auprès des employeurs. En effet, la preuve a démontré que les employeurs acceptaient les noms proposés par le syndicat, sous réserve de l'examen médical, sans remettre en question le rang des employés.
- Le syndicat a manqué à son devoir de représentation juste au sens de l'article 37 du *Code* en refusant de présenter un grief au nom de B.J. en janvier 2011. Le Conseil a conclu que le syndicat avait agi de façon arbitraire.
- L'établissement des rangs aux fins de placement qui ne suivait plus le critère d'ancienneté était arbitraire et favorisait certains employés qui avaient des liens de parenté avec des membres du syndicat. Le Conseil a conclu qu'il s'agissait d'une conduite discriminatoire au sens de l'article 69.
- Le syndicat a contrevenu à l'alinéa 95*i*) du *Code* en suspendant le statut de membre régulier de B.J. parce qu'il avait déposé une plainte auprès du Conseil. Le Conseil a conclu que le statut de membre régulier de B.J. devait être maintenu.

A – La période pertinente

[5] Il est utile de noter les faits suivants :

- Les lettres d'entente abolissant le critère d'ancienneté ont été signées le 12 février 2010 pour Logistec et le 16 avril 2010 pour Porlier. Au moment où ces lettres d'entente ont été signées, les deux plaignants travaillaient pour Logistec et Porlier.
- L.L. a cessé de travailler le 29 janvier 2010 et, le 17 novembre 2011, le syndicat lui a offert d'ajouter son nom à l'annexe A.

- B.J. a été inscrit à l'annexe A le 8 mars 2010, mais pas au bon rang. Le syndicat a cessé complètement d'appeler B.J. le 13 novembre 2010.
- B.J. a cessé de travailler entre le 9 février 2011 et le 30 septembre 2011 pour cause de trouble d'adaptation. Au début octobre 2011, il a cessé de travailler complètement pour cause de récidive d'un cancer.

III – Les paramètres

[6] Après avoir examiné attentivement les observations écrites des parties, le Conseil a convoqué une téléconférence le 22 août 2012 pour donner aux parties un aperçu des paramètres à partir desquels le Conseil entendait statuer sur chacune des mesures de redressement, et ce, dans le but de faciliter un règlement.

[7] Le Conseil a précisé, entre autres, qu'il existe certaines limites aux larges pouvoirs de redressement en vertu de l'article 99 du *Code*. Ainsi, toute mesure de redressement doit avoir un lien rationnel avec la violation du *Code* par le syndicat et ses conséquences et doit être compatible avec les objectifs du *Code*.

[8] Le Conseil a également précisé qu'il ne peut pas ordonner de redressement de nature punitive (voir *Royal Oak Mines Inc.* c. *Canada (Conseil des relations du travail)*, [1996] 1 R.C.S. 369; et *Beaudet-Fortin*, 2001 CCRI 132). Le Conseil a réitéré qu'une ordonnance de remboursement des frais et honoraires d'avocat est une mesure exceptionnelle, mais qu'il a le pouvoir de rendre une telle ordonnance, dans la mesure du raisonnable.

[9] Pour la période de compensation pertinente, le Conseil a indiqué que la période ne peut pas débuter avant le 12 février ou le 16 avril 2010, soit les dates auxquelles les ententes abolissant le critère d'ancienneté ont été conclues. Le Conseil a indiqué que la période de compensation n'irait pas au-delà de la date à laquelle la décision sur les mesures de redressement serait rendue (pas de dommages futurs).

[10] En ce qui concerne la méthodologie pour évaluer la perte de salaire, le Conseil a indiqué qu'il entendait replacer les plaignants dans leurs rangs respectifs sur la liste d'ancienneté et a invité les parties à présenter leurs observations sur la méthodologie applicable. Le Conseil a indiqué que la jurisprudence d'autres commissions des relations de travail utilise une moyenne

des salaires des employés pour établir la perte salariale d'un employé visé par des bureaux d'embauchage.

[11] Dans le cas de B.J., le Conseil a souligné qu'il entendait déduire les montants reçus à titre d'assurance-salaire (privée) pour établir sa perte de revenus.

[12] Dans le cas de L.L., le Conseil a indiqué qu'il n'entend pas jouer le rôle d'un assureur et qu'il n'entend pas examiner son état de santé dans la détermination de la compensation financière.

[13] Le Conseil a invité les parties, y compris les employeurs, à présenter des observations sur ces éléments, soit par écrit soit à l'audience du 24 septembre 2012. Les procureurs des employeurs ont présenté des observations écrites, mais n'ont pas assisté à l'audience.

IV – La preuve

[14] Le procureur des plaignants a fait témoigner L.L. et B.J. Le procureur du syndicat a fait témoigner M. Nelson Breton.

A – L.L.

[15] L.L. a 58 ans. Il est débardeur depuis 1996. Il travaillait à titre de journalier, opérateur (sauf de grues), et opérateur de chariot élévateur et de chargeuse (ses qualifications sont contestées).

[16] En 2009, il a travaillé 735 heures malgré un arrêt de travail de trois mois.

[17] L.L. dit qu'il aurait travaillé les mêmes heures que M. Bernatchez s'il avait été placé sur l'annexe A. Il fait référence également à des talons de paie de MM. Ritchie-Beaudin, Gravel-Bourgeois, Bernatchez et Thériault – les employés qui ont été placés à l'annexe A – à titre comparatif.

[18] Le 29 janvier 2010, L.L. a arrêté de travailler. L.L. a témoigné que, depuis 2010, il ne sort plus comme avant, il va rarement à la chasse ou à la pêche. Il reste enfermé chez lui, il est dépressif.

[19] L.L. a consulté son médecin en mai 2010 et a fait des suivis réguliers auprès de son médecin de famille, le Dr Bois, pour la dépression. En septembre 2010, son médecin lui a suggéré de voir un intervenant pour ses problèmes d'alcool. Il a vu un psychologue à deux reprises mais n'en a pas trouvé l'utilité. En janvier 2011, son médecin lui a dit qu'il serait apte à retourner au travail en février 2011, mais L.L. avait peur d'être menacé s'il retournait à son travail de débardeur.

[20] L.L. a continué de voir son médecin de famille au cours de l'année 2011. En janvier 2012, Dr Bois a signé une attestation voulant que L.L. ne doive plus effectuer son ancien travail de débardeur.

[21] Le 7 mai 2012, L.L. a rencontré le Dr Nowakowski pour entreprendre une analyse psychiatrique, à la demande du syndicat. Le Dr Nowakowski a conclu que le plaignant souffrait de trouble d'adaptation depuis le début de 2010, mais que ce trouble était en voie de rémission. Selon le rapport du médecin, le trouble d'adaptation serait partiellement lié au conflit qui opposait L.L. à son syndicat.

[22] En 2010, L.L. a reçu des prestations d'assurance-emploi. La preuve a d'ailleurs démontré que la plupart des débardeurs reçoivent des prestations d'assurance-emploi lorsqu'ils ne sont pas appelés à travailler. En 2011 et en 2012, L.L. recevait des prestations d'aide sociale.

[23] L.L. a témoigné qu'il ne désirait plus retourner travailler comme débardeur, parce qu'il avait peur de représailles. L.L. dit être au courant qu'il devait passer des tests pour être placé à l'annexe A, mais indique qu'il n'était pas psychologiquement prêt à passer ces tests lorsque l'offre lui a été présentée en novembre 2011.

B – B.J.

[24] B.J. a 45 ans. Il est débardeur depuis 1997. Il travaillait à titre de journalier, chef d'équipe, signaleur et opérateur de chariot élévateur (ses qualifications sont contestées). Il est placé au 46e rang sur la liste des débardeurs réguliers. En 2009, il a travaillé 779 heures.

[25] Au début de l'année 2010, son nom a été ajouté à l'annexe A. Il a travaillé 404 heures comme débardeur régulier et 146 comme débardeur surnuméraire. B.J. a également travaillé 406 heures chez Logistec Minerai pour augmenter son salaire.

[26] Le 8 février 2011, B.J. a arrêté de travailler pour cause de trouble d'adaptation. Le 30 septembre 2011, il a dû arrêter complètement de travailler pour cause de récidive d'un cancer. Entre le 26 mai et le 30 septembre 2011, il a bénéficié de prestations d'assurance-salaire de SunLife et de l'Industrielle Alliance pour son trouble d'adaptation et reçoit depuis une pleine prestation d'assurance invalidité par suite de la récidive de son cancer.

[27] B.J. dit avoir reçu des prestations d'assurance-emploi ou d'assurance-salaire pour la période du 9 février au 30 septembre 2011.

C – M. Breton

[28] M. Breton est président du syndicat. Il indique qu'il prendrait les moyens nécessaires pour remédier à tout problème si L.L. décidait de revenir au travail et qu'il se sentait menacé. Il indique que les plaignants peuvent revenir travailler en tout temps dans un milieu de travail sain.

[29] M. Breton est responsable de l'admissibilité des employés au régime d'assurance collective, lequel inclut notamment une assurance-salaire de longue durée. Il explique le régime et les obligations du syndicat face à l'assureur.

[30] M. Breton indique qu'un employé en arrêt de travail doit immédiatement l'aviser pour qu'il puisse envoyer la documentation nécessaire à la compagnie d'assurance.

[31] Les premières quinze semaines sont couvertes par le régime d'assurance-emploi maladie. Après les quinze premières semaines, l'assurance-salaire de longue durée s'applique à raison de 66,67 % des premiers 2 500 $ du salaire mensuel.

[32] Lorsque l'individu retourne au travail, il doit rembourser les cotisations d'assurance, sauf si la personne est exemptée.

[33] Depuis la décision du Conseil dans la présente affaire, les surnuméraires sont aussi couverts par la police d'assurance collective, à condition que l'employé ait travaillé un minimum de 1 000 heures l'année précédente pour recevoir une couverture d'assurance. L'évaluation du nombre d'heures se fait au mois de décembre. Il s'agit d'une nouvelle règle, qui ne s'appliquait pas avant l'automne 2011.

[34] M. Breton soutient que si L.L. avait était placé sur l'annexe A, il n'aurait pas pu bénéficier des assurances, puisqu'il n'avait pas travaillé 1 000 heures l'année précédente, soit en 2009.

[35] M. Breton a également expliqué les modalités touchant le régime de retraite, lequel est mentionné aux conventions collectives. Les contributions des employeurs y sont spécifiquement mentionnées. Il y est aussi indiqué que l'employé y contribue à 50 % de la contribution de l'employeur. Il précise que les cotisations au fonds de pension sont basées sur les heures travaillées.

V – Position des parties

A – Le cas de L.L.

1 – Position de L.L.

[36] Dans ses observations écrites, le procureur de L.L. estimait qu'il avait droit à une indemnité de 1 500 000 $ à lui être versée par le syndicat et les employeurs visés, y compris des dommages futurs et punitifs. Toutefois, cette somme a été ajustée lors de l'audience. L.L. réclame une somme de 267 677 $ en pertes salariales, dommages moraux ainsi qu'en fonds de pension basée sur le salaire de M. Bernatchez, et ce, jusqu'au 24 septembre 2012 – date du début des audiences.

a – Le rang

[37] L.L. aurait dû être placé au 46^{e} rang. Toutefois, il indique qu'il ne désire plus être ajouté à l'annexe A pour plusieurs raisons, y compris son état de santé qu'il prétend être lié au stress subi par la conduite du syndicat.

b – Réclamation pour perte de salaire brut

[38] L.L. prétend qu'il aurait gagné un salaire brut équivalent à celui gagné par M. Pierre Bernatchez qui figure au 48^{e} rang sur l'annexe A. Il indique qu'il a les mêmes compétences que M. Bernatchez et que les heures effectuées par M. Bernatchez auraient été effectuées par le plaignant s'il avait été appelé avant M. Bernatchez, comme il aurait dû l'être.

[39] Pour l'année 2010, L.L. réclame la somme de 93 289,64 $ – soit le salaire brut de M. Bernatchez plus les cotisations au régime de retraite, moins la somme de 3 204 $ que le plaignant a gagnée en 2010.

[40] Pour l'année 2011, L.L. réclame la somme de 101 788 $ et pour 2012 (jusqu'au 24 septembre), il réclame une somme de 72 600 $ – soit le salaire brut de M. Bernatchez et les cotisations au régime de retraite.

[41] L.L. soutient qu'il n'avait aucun antécédent de dépression avant la faute commise par le syndicat. Il allègue qu'il existe un lien de causalité entre la faute du syndicat et son absence au travail pendant toute la période visée. Selon lui, les rapports médicaux justifient son incapacité à travailler comme débardeur en raison du comportement du syndicat et auraient d'ailleurs justifié son absence depuis le 29 janvier 2010, même s'il n'a vu le médecin qu'en mai 2010. À cet égard, L.L. soutient que le Conseil devrait se fier aux rapports médicaux du Dr Bois plutôt qu'au rapport du Dr Nowakowski qui n'a vu le plaignant qu'une seule fois.

[42] L.L. allègue qu'il ne pouvait pas accepter l'offre du syndicat d'être placé à l'annexe A en novembre 2011, parce qu'il avait été déclaré inapte à travailler par son médecin à ce moment-là.

c – Préjudice moral

[43] L.L. réclame une somme de 300 000 $ à titre de préjudice moral, compte tenu du stress qu'il a subi depuis le mois de janvier 2010. Ce stress aurait entraîné l'apparition de plusieurs problèmes de santé et aurait nui à sa qualité de vie.

[44] Le procureur de L.L. allègue que le Conseil jouit d'une certaine latitude à l'égard des dommages moraux et que, dans les circonstances, il existe un lien entre la violation par le syndicat et le préjudice moral subi par L.L.

d – Déboursés et honoraires d'avocat

[45] L.L. demande au Conseil d'ordonner au syndicat d'assumer tous ses frais juridiques encourus dans le cadre des procédures devant le Conseil, et ce, compte tenu de la mauvaise foi évidente du syndicat.

2 – Position du syndicat

[46] Le syndicat prétend que L.L. a systématiquement refusé de travailler depuis le début de l'année 2010, et qu'il a été déclaré inapte à travailler en raison d'un trouble d'adaptation.

[47] Le syndicat allègue que L.L. n'a pas établi de lien entre son diagnostic de trouble d'adaptation et les événements reprochés au syndicat. Le syndicat se fie sur le rapport du Dr Nowakowski, qui a examiné L.L. et qui a conclu que L.L. souffrait d'un « trouble d'adaptation avec pour probabilité de l'abus d'alcool et un manque réel de motivation ».

[48] Le syndicat soutient que les réclamations de L.L. sur le plan matériel, punitif et moral ne relèvent pas de la compétence du Conseil. De plus, le syndicat soutient qu'il ne s'agit pas de circonstances exceptionnelles dans lesquelles le Conseil pourrait octroyer des déboursés et honoraires d'avocat.

[49] En ce qui concerne la quantification des dommages, le syndicat prétend que le salaire de M. Bernatchez n'est pas un bon comparatif, puisque ce dernier travaillait plus d'heures que L.L., même en 2007, en 2008 et en 2009, et qu'il détient beaucoup plus de qualifications.

[50] Le syndicat soutient que L.L. n'aurait pas travaillé plus d'heures s'il avait été placé sur l'annexe A. Il allègue que L.L. n'acceptait de travailler que sur des chargeuses et sur des chariots élévateurs. À cet égard, le syndicat se fonde sur le témoignage de M. Pouliot à l'audience sur le bien-fondé des plaintes.

[51] Le syndicat allègue que si les règles de la police d'assurance avaient été appliquées correctement, L.L. n'aurait de toute façon pas eu droit aux prestations d'assurance puisqu'il ne travaillait pas 1 000 heures. Le syndicat soutient que L.L. ne devrait pas avoir droit à un redressement supérieur au dommage subi. Il explique que si L.L. avait eu droit aux prestations d'assurance, il aurait reçu 66,67 % de son salaire pour les premiers 2 500 $ du salaire mensuel plus 45 % de l'excédent, pour un maximum de 2 500 $ par mois. Le syndicat allègue qu'en regardant les heures travaillées entre 2006 et 2009, le Conseil aura une idée de ce que L.L. aurait reçu des assurances.

[52] Pour déterminer le nombre d'heures que L.L. aurait travaillées, le syndicat soutient qu'il faut comparer les personnes ayant les mêmes qualifications que lui, soit les personnes qui travaillent sur les chariots élévateurs et les chargeuses. Le syndicat allègue que le Conseil ne peut pas faire des comparatifs avec les personnes au début de la liste d'ancienneté, mais doit plutôt regarder les cinq individus qui ont accédé à la liste en 2010, soit MM. Ritchie-Beaudin, Gravel-Bourgeois, Bernatchez, Thériault et B.J. Le syndicat explique qu'en utilisant le salaire moyen de ces individus, le Conseil pourra déterminer les montants auxquels L.L. aurait eu droit s'il avait reçu des prestations d'assurance-salaire.

[53] Dans ses observations écrites, le procureur du syndicat allègue que si des sommes étaient dues à L.L. en raison de la faute du syndicat et de sa maladie, ce qu'il nie, le début de la compensation ne pourrait commencer que lorsque L.L. s'est vu prescrire un arrêt de travail par son médecin et ne pourrait dépasser le mois de février 2011, soit lorsqu'il est redevenu en mesure de travailler. Il s'agit donc, selon le syndicat, d'une période de dix mois. Le syndicat estime que le salaire qu'il aurait gagné pendant les dix mois serait de l'ordre de 22 384, 75 $, en s'appuyant sur le salaire que L.L. a gagné en 2008 et en 2009.

[54] En dernier lieu, le syndicat indique qu'il a proposé au plaignant d'être placé au 46e rang de l'annexe A, en novembre 2011, mais que ce dernier a refusé, alléguant qu'il avait peur de retourner travailler. Le syndicat allègue que les craintes de L.L. ne sont pas appuyées par la preuve.

[55] Le syndicat indique qu'il a modifié sa pratique et a inclus les débardeurs surnuméraires dans ses rangs, à l'occasion d'une assemblée tenue à l'automne 2011.

B – Le cas de B.J.

1 – Position de B.J.

[56] Dans ses observations écrites, le procureur de B.J. réclamait la somme de 257 116, 28 $ du syndicat, y compris des dommages-intérêts punitifs, mais la somme réclamée a été ajustée pendant l'audience. B.J. réclame une somme de 71 261 $ en perte salariale et en fonds de pension plus des dommages moraux.

a – Le rang

[57] B.J. demande à être inscrit au 46e rang de l'annexe A au lieu du 47e, puisque L.L. ne désire plus être inscrit sur la liste, et plus particulièrement avant les débardeurs réguliers suivants : MM. Ritchie-Beaudin, Gravel-Bourgeois et Bernatchez.

b – Réclamation pour perte de salaire brut

[58] Lors de l'audience, le procureur des plaignants a présenté des tableaux de réclamations comprenant un calcul de la moyenne des salaires de MM. Thériault, Gravel-Bourgeois et Bernatchez à être utilisé à titre comparatif.

[59] B.J. réclame un montant de 71 261$ en perte salariale et en fonds de pension jusqu'au 30 septembre 2011. Il réclame un salaire brut de 32 616 $ pour l'année 2010 à compter du 8 mars 2010 (date à laquelle il a été mis sur la liste des débardeurs réguliers), soit la moyenne des salaires des trois débardeurs moins le montant que B.J. a gagné à titre de débardeur et ce qu'il a gagné chez Logistec Minerai. Suivant la même logique, B.J. réclame également un salaire brut de 30 504 $ pour l'année 2011 jusqu'au 30 septembre 2011, date à laquelle il s'est vu dans l'incapacité de retourner au travail.

[60] Le procureur de B.J. a déduit la somme que B.J. aurait gagnée chez Logistec Minerai et qui fait l'objet d'une poursuite en Cour supérieure du Québec.

[61] B.J. prétend que les prestations d'assurance-salaire auraient été plus élevées s'il avait travaillé plus d'heures en 2010. Par conséquent, le procureur de B.J. demande au Conseil de ne pas déduire ce que B.J. a reçu des assurances en 2011.

c – Réclamation pour préjudice moral

[62] Pour de nombreuses raisons, y compris le stress que lui a causé son syndicat, B.J. réclame une somme de 50 000 $ à titre de préjudice moral.

d – Déboursés et honoraires d'avocat

[63] B.J. demande également au Conseil d'ordonner au syndicat de rembourser les déboursés et honoraires de son avocat, compte tenu de la mauvaise foi évidente du syndicat.

e – Autres mesures de redressement

[64] En ce qui a trait à la violation de l'alinéa 95*i*) du *Code*, B.J. demande au Conseil d'ordonner au syndicat d'annuler toutes les mesures disciplinaires prises à son égard et de cesser de faire toute distinction injuste à son égard.

2 – Position du syndicat

a – Moyens préliminaires

i – La litispendance

[65] Le syndicat soutient que le Conseil devrait refuser d'entendre une partie des réclamations de B.J. jusqu'à ce que B.J. se désiste de sa poursuite à la Cour supérieure. Dans sa poursuite à la Cour supérieure contre le syndicat et M. Bourgeois, B.J. réclame un montant de 88 000 $ correspondant à une perte de salaire par suite de son invalidité, aux douleurs, à la souffrance et aux inconvénients liés à la réapparition de son cancer et aux déboursés divers concernant un événement ayant eu lieu le 8 février 2011. Par conséquent, le syndicat allègue que le Conseil n'a pas à statuer sur la question de savoir si la maladie de B.J. a été causée par le syndicat.

ii – La prescription de la réclamation pour 2010

[66] Le syndicat prétend que la réclamation pour perte de salaire est prescrite pour toute la période précédant le ou vers le 8 novembre 2010.

b – Le rang

[67] Le syndicat ne s'oppose pas à ce que B.J. soit placé au 46^{e} rang. Il prétend que le rang n'aura aucune influence sur les gains de B.J.

[68] Le syndicat soutient, le cas échéant, que l'établissement du rang devrait être soumis à un arbitre de griefs.

c – Réclamation pour perte de salaire brut

[69] Le syndicat allègue que les réclamations pour perte de salaire ne sont pas fondées, puisque B.J. a bénéficié d'une pleine compensation des assureurs pendant sa période d'absence.

[70] Le syndicat prétend que B.J. a reçu plus d'argent en assurances et autres remplacements de revenus pendant qu'il était malade que ce qu'il aurait pu recevoir en salaire, compte tenu des heures qu'il a travaillées en 2009 et en 2010. Le syndicat allègue que le Conseil ne peut pas présumer que B.J. aurait effectué du temps supplémentaire s'il avait été placé à son rang sur l'annexe A.

[71] Le syndicat allègue que le Conseil ne peut pas lui ordonner d'indemniser B.J. entre la période du 9 février 2011 au 30 septembre 2011, puisqu'il était absent et bénéficiait des prestations d'assurance. Indemniser B.J. pour cette période serait de l'enrichissement sans cause, selon le syndicat. De plus, cette période fait l'objet de la poursuite de B.J. devant la Cour supérieure.

[72] Subsidiairement, le syndicat prétend que les salaires de MM. Bernatchez et Gravel-Bourgeois ne sont pas des bons comparatifs, puisque ces derniers possèdent plus de qualifications et étaient beaucoup plus disponibles que B.J. ne l'était, même s'ils avaient moins d'ancienneté que lui. Le syndicat suggère plutôt que le Conseil utilise les salaires de MM. Thériault et Ritchie-Beaudin à titre de comparatifs. Il allègue que M. Ritchie-Beaudin n'était pas absent pendant l'année 2010, contrairement aux prétentions de B.J.

d – Réclamation pour préjudice moral et dommages-intérêts punitifs

[73] Le syndicat soutient que les réclamations pour préjudice moral et dommages-intérêts punitifs ne sont pas fondées et ne relèvent pas de la compétence du Conseil. Le syndicat conteste l'allégation de B.J. selon laquelle il se sentait harcelé par M. Ritchie-Beaudin. Le syndicat explique qu'il n'a été mis au courant de l'incapacité de travailler de B.J. qu'après le quatrième appel.

e – Déboursés et honoraires d'avocat

[74] Le syndicat souligne le caractère exceptionnel d'une ordonnance de remboursement des déboursés et honoraires d'avocat. Il soutient qu'il ne s'agit pas d'une circonstance exceptionnelle, dans le cadre de laquelle une telle ordonnance devrait être rendue.

f – Autres mesures de redressement

[75] Le syndicat prétend que le Conseil n'a pas compétence sur des questions de régie interne. De plus, le syndicat précise qu'aucune preuve n'a été fournie afin de démontrer que le syndicat aurait usé de menaces, de coercition ou de sanctions pécuniaires à l'égard de B.J.

3 – Position des employeurs

[76] Les employeurs soutiennent que toute compensation monétaire ordonnée par le Conseil, y compris toute ordonnance de verser une somme d'argent pour parer aux autres avantages prévus aux conventions collectives, ne devrait pas les viser. Ils font référence aux paragraphes 107, 109 et 112 de la décision RD 636.

[77] Les employeurs allèguent que les mesures de redressement recherchées par B.J. ne concernent que le syndicat et ne visent aucunement les employeurs.

[78] Quant aux prétentions de L.L., Logistec soutient qu'elle s'est toujours montrée ouverte à inscrire son nom à l'annexe A.

VI – Analyse et décision sur chacune des mesures de redressement recherchées

A – Les moyens préliminaires

1 – La litispendance

[79] Dans la mesure où le procureur de B.J. a déduit la somme réclamée par B.J. devant la Cour supérieure du montant réclamé dans le cadre de la procédure devant le Conseil, le Conseil est d'avis qu'il n'y a pas lieu de tenir compte des arguments du syndicat voulant que le Conseil devrait refuser d'entendre une partie des réclamations de B.J. jusqu'à ce que ce dernier se désiste

de sa poursuite en Cour supérieure contre le syndicat et M. Bourgeois, président de la section locale 7065.

2 – Le délai de prescription

[80] Le syndicat soutient, tout comme il l'avait fait devant le Conseil dans le cadre de la plainte initiale, que la réclamation de B.J. pour perte de salaire est prescrite pour toute la période précédant le ou vers le 8 novembre 2010 puisque la première plainte de B.J., déposée le 8 février 2011, est hors délai compte tenu du fait que les événements reliés à cette plainte auraient eu lieu selon lui avant novembre 2011.

[81] Le Conseil rappelle qu'il a déjà statué sur cette question dans le cadre de la décision RD 636, et qu'il a décidé de rejeter l'objection préliminaire du syndicat et déclaré que la plainte de B.J. déposée le 8 février 2011 était recevable, compte tenu du fait que B.J. n'avait eu connaissance des circonstances donnant lieu à la plainte qu'en janvier 2011 et au plus tôt le 13 novembre 2010, lorsque le syndicat a cessé d'appeler B.J.

B – Les mesures de redressement

1 – Règles générales

[82] Les dispositions pertinentes du *Code* prévoient ce qui suit :

> 99.(1) S'il décide qu'il y a eu violation des paragraphes 24(4) ou 34(6), des articles 37, 47.3, 50 ou 69, des paragraphes 87.5(1) ou (2),de l'article 87.6, du paragraphe 87.7(2) ou des articles 94, 95 ou 96, le Conseil peut, par ordonnance, enjoindre à la partie visée par la plainte de cesser de contrevenir à ces dispositions ou de s'y conformer et en outre :
>
> ...
>
> *c*) (ii) de payer à toute personne touchée par la violation une indemnité équivalant au plus, à son avis, à la rémunération qui lui aurait été payée par l'employeur s'il n'y avait pas eu violation.

[83] Le Conseil tient à rappeler les paramètres qu'il se doit de respecter lorsqu'il rend une ordonnance visant à remédier ou à parer aux effets des violations qu'il constate de la part d'un syndicat ou d'un employeur aux dispositions du *Code*, comme c'est le cas ici dans la décision RD 636. Le Conseil rappelle les propos énoncés dans l'arrêt de la Cour suprême du Canada dans *Royal Oak Mines Inc.* c. *Canada (Conseil des relations du travail)*, précité. La Cour suprême du

Canada a précisé que les mesures de redressement seront déraisonnables dans les circonstances suivantes :

> ... Une ordonnance réparatrice est tenue pour manifestement déraisonnable : (1) lorsque la réparation est de nature punitive; (2) lorsque la réparation accordée porte atteinte à la *Charte*; (3) lorsqu'il n'y a pas de lien rationnel entre la violation, ses conséquences et la réparation; (4) lorsque la réparation va à l'encontre des objectifs du *Code*.
>
> (page 372)

[84] Ainsi et compte tenu des propos de la Cour suprême du Canada en ce qui a trait aux réparations de nature punitive, le Conseil ne peut pas ordonner des dommages-intérêts punitifs dans cette affaire, puisqu'une telle ordonnance irait à l'encontre des objectifs du *Code*.

[85] Cela étant dit, en vertu des pouvoirs réparateurs qui lui sont conférés par l'article 99 du *Code*, le Conseil peut, selon les conditions qu'il juge appropriées, ordonner le versement de dommages-intérêts à une partie lésée dans ses droits protégés par le *Code*. Toutefois, la jurisprudence a établi certaines limites quant à l'exercice de ces pouvoirs. Les décisions du Conseil ont été rendues selon une approche constante, à savoir que les redressements sont imposés dans le but de réparer le dommage causé par la violation. Il faut donc qu'il y ait un rapport entre la pratique déloyale constatée ou tout autre manquement aux devoirs imposés par le *Code* et une perte compensable. Dans une décision de la Cour suprême du Canada dans l'arrêt *Banque nationale du Canada* c. *Union internationale des employés de commerce et autre*, [1984] 1 RCS 269, la Cour a dit ceci :

> Il n'en reste pas moins qu'un remède ordonné en vertu de l'art. 189 [maintenant l'article 99] doit en être un autorisé par cet article. À mon avis, il est essentiel qu'il existe un rapport entre la pratique déloyale, ses conséquences et le remède.
>
> (page 288)

[86] Dans une décision plus récente *(VIA Rail Canada* c. *Cairns, 2001* CAF 133, [2001] 4 CF 139, la Cour d'appel fédérale a réaffirmé les pouvoirs très larges du Conseil en vertu de l'article 189 (maintenant le paragraphe 99(2) du *Code*). Elle dit ceci :

> [57] Pour déterminer la norme à appliquer pour la révision de l'ordonnance réparatrice du Conseil, je fonde mon analyse sur les commentaires qui sont formulés aux paragraphes 29 à 40 des présents motifs et qui concernent la clause privative et l'objet du *Code* ainsi que l'expertise du Conseil. L'ordonnance réparatrice du Conseil était équitable et était fondée sur le paragraphe 99(2) du *Code*,

qui accorde au CCRI un pouvoir exceptionnellement large. Les répercussions du pouvoir exceptionnellement large dont le Conseil est investi en vertu de cette disposition ont été examinées dans l'affaire *Royal Oak Mines* c. *Canada (Conseil des relations du travail)*, qui portait sur une réparation allant à l'encontre du principe des négociations collectives libres. S'exprimant au nom des juges majoritaires et adoptant une analyse pragmatique et fonctionnelle de la disposition, le juge Cory a conclu comme suit :

« La vaste portée de la disposition relative à la réparation indique clairement que le législateur a voulu que le Conseil ait la latitude nécessaire pour formuler les réparations les mieux adaptées à l'éventail des problèmes et des situations auxquels il doit faire face. Il convient de noter que cette disposition a été modifiée en 1978. Auparavant, le Conseil n'était habilité à imposer que les réparations énumérées. L'article 189 (maintenant le par. 99(2)) a été ajouté en 1978. Cette disposition autorise le Conseil à rendre ses ordonnances en se fondant sur les principes de l'équité. Le Conseil dispose maintenant de la latitude et de l'autorité nécessaires pour créer les réparations innovatrices qui s'imposent pour parer aux violations du *Code* et pour réaliser ses objectifs. Il est clair qu'en accordant au Conseil un pouvoir discrétionnaire aussi large, le législateur a voulu que les cours de justice défèrent à l'expérience et aux compétences de celui-ci lorsqu'il rend des ordonnances réparatrices, pourvu qu'elles ne soient pas manifestement déraisonnables ».

[87] Les décisions du Conseil sur les mesures de redressement sont peu nombreuses quand il s'agit de fixer des montants d'indemnité. Le Conseil a déjà expliqué, dans la décision *Larose-Paquette Autobus Inc.* (1992), 87 di 139; et 92 CLLC 16,064 (CCRT n° 924), sa façon de déterminer et calculer les indemnités, y compris les questions touchant les revenus gagnés durant la période de compensation et d'assurance-emploi. Il s'agissait dans cette affaire de déterminer la mesure réparatrice à un employé qui avait été congédié pour activités syndicales. Le Conseil s'exprimait ainsi :

Les pertes et gains réalisés ailleurs

Le salaire au moment du congédiement est le point de départ...

Une seconde règle veut que le Conseil tienne compte des sommes gagnées ailleurs durant la période; nous entendons par là les revenus tirés d'un travail. Un crédit est donc dû à l'employeur au titre de salaire gagné ailleurs.

...

L'assurance-chômage

Qu'en est-il des indemnités reçues de l'assurance-chômage?

Contrairement aux revenus d'emploi obtenus ailleurs, le Conseil ne tiendra pas compte des prestations d'assurance-chômage reçues dans sa détermination des sommes payables par l'employeur à son employé...

(pages 141-143; et 14,519 – 14,520)

[88] Cela ne signifie toutefois pas que l'employé a le droit de récupérer son salaire perdu et de conserver les prestations d'assurance-emploi. Au contraire, cela signifie plutôt que les prestations d'assurance-emploi doivent être retournées à l'état selon les dispositions applicables de la législation sur l'assurance-emploi. En fait, agir autrement signifierait que la caisse de l'assurance-emploi paierait une partie de l'indemnité due par la partie qui a violé le *Code*.

2 – Les cas à l'étude

[89] Conformément aux enseignements de la Cour suprême du Canada, le Conseil possède de vastes pouvoirs réparateurs qui lui sont conférés par l'article 99 du *Code*, dans la mesure où il évite d'imposer des redressements à titre punitif. Les décisions du Conseil ont été rendues selon une approche constante, à savoir que les redressements sont imposés dans le but de réparer le dommage causé par la violation; autrement dit, il faut qu'il y ait un rapport entre le manquement aux devoirs imposés par le *Code* et une perte compensable. Chaque affaire étant un cas d'espèce, le Conseil doit faire preuve de circonspection à cet égard.

[90] Or, la preuve présentée ici quant aux mesures de redressement tant pour le cas de L.L. que de B.J. – même si la situation de chacun d'eux est fort différente – convainc le Conseil qu'il y a un lien rationnel ou un rapport direct entre les pratiques déloyales commises par le syndicat, leurs conséquences sur les plaignants et certains redressements demandés par ces derniers. En revanche, le Conseil estime que toute forme d'indemnisation liée à des dommages moraux et futurs serait, dans la présente affaire, punitive et non conforme aux objectifs du *Code*.

[91] Cela étant précisé, et compte tenu de ces circonstances, le Conseil fera en sorte que les parties lésées soient remises dans l'état où elles se trouvaient avant la violation du *Code* et se voient réparer les préjudices financiers résultant de cette violation. Pour établir les montants de la

compensation financière, le Conseil s'inspirera des principes énoncés dans l'affaire *Larose-Paquette Autobus Inc.*, précitée.

[92] Quant à la méthodologie que le Conseil utilisera pour remettre les parties lésées là où elles auraient dû se trouver si tant est que le syndicat n'avait pas contrevenu aux dispositions du *Code*, le Conseil n'a pas de précédent sur la méthodologie à suivre pour évaluer la perte salariale de débardeurs assujettis, comme c'est le cas ici, à un bureau d'embauchage. La Commission des relations de travail de l'Ontario a déjà utilisé une moyenne des salaires de tous les employés actifs. Si le Conseil retenait cette méthodologie, il devrait alors faire une moyenne des salaires gagnés d'environ une cinquantaine de débardeurs actifs figurant à l'annexe A. Toutefois, il a été mis en preuve que les débardeurs de l'annexe A n'ont pas tous les mêmes qualifications. La preuve a montré également que les débardeurs sont libres d'accepter ou de refuser du travail sans pour autant être pénalisés. C'est d'ailleurs la raison pour laquelle le préposé aux appels pour le déploiement de la main-d'œuvre utilise en premier lieu la liste des débardeurs réguliers, puis la liste des surnuméraires par ordre d'ancienneté, selon la disponibilité de chacun et leurs qualifications. Les débardeurs peuvent également recevoir des prestations d'assurance-emploi pour les périodes pendant lesquelles ils ne travaillent pas. Il se peut par ailleurs qu'un débardeur se rende plus disponible qu'un autre ayant les mêmes qualifications ou se rende plus disponible pour effectuer du temps supplémentaire, ou qu'un débardeur soit victime d'un accident qui l'oblige à moins travailler dans une année, comme ce fut le cas de L.L. en 2009, qui s'est absenté pour une période de trois mois. La preuve montre par exemple qu'en 2010, les revenus des débardeurs de l'annexe A ayant les mêmes qualifications que L.L. varient de façon importante. Le plus bas revenu se situe à 4 355,20 $ (en 2009, 45 072,13 $) alors que le plus haut salaire gagné atteint 108 838,23 $.

[93] L.L. et B.J. ne détiennent pas les mêmes qualifications. Les parties ne s'entendent pas sur la méthodologie. Pour L.L., dont le nom aurait dû être ajouté au rang 46 de l'annexe A, son procureur propose d'utiliser le salaire de M. Bernatchez, soutenant qu'ils possèdent les mêmes qualifications. Le syndicat propose quant à lui d'utiliser les salaires des cinq débardeurs qui ont accédé à l'annexe A en 2010, soit MM. Ritchie-Beaudin, Gravel, Bernatchez, Thériault et B.J., lesquels ne possèdent pas les mêmes qualifications. Pour B.J., dont le nom aurait dû être inscrit au rang 47, soit immédiatement après celui de L.L., son procureur suggère d'utiliser la moyenne

des salaires de MM. Thériault, Gravel-Bourgeois et Bernatchez, soutenant que M. Ritchie-Beaudin ne devrait pas être pris en compte du fait qu'il n'aurait pas travaillé en 2010, ce qui par ailleurs est contesté par le syndicat. Les débardeurs ayant accédé à l'annexe A n'ont pas les mêmes qualifications.

[94] Pour le Conseil, toute méthodologie a ses forces et ses faiblesses et est sujette à une marge d'erreur inévitable, compte tenu du contexte particulier qu'est le milieu des débardeurs en ce qui concerne notamment la forme de rémunération.

[95] Le Conseil, à la lumière des éléments qui lui ont été fournis, soit les revenus des débardeurs de l'annexe A au cours des années 2009 à septembre 2012 et les qualifications de chacun d'eux en date du 29 août 2012 (document déposé en preuve par le syndicat – pièce 2, onglet 25), et compte tenu du contexte particulier qu'est celui des débardeurs en ce qui concerne leur rémunération tel qu'il est énoncé plus haut, estime qu'il faille utiliser la moyenne respective des revenus bruts mensuels des débardeurs de l'annexe A ayant les mêmes qualifications que L.L. puis B.J. pour établir la perte salariale subie par eux en 2010 et en 2011, tout en tenant compte de la situation et de la période de compensation financière de chacun deux, tel qu'il sera expliqué ci-après. L.L., comme on le sait, n'a pas été placé sur l'annexe A alors que B.J. l'a été, mais à un rang plus éloigné de celui qu'il aurait normalement eu droit. L.L. n'ayant pas accédé à l'annexe A, il n'a pu bénéficier du régime d'assurance collective au cours des années 2010 – 2011 et 2012 alors que B.J., qui a été ajouté à l'annexe A, a pu se prévaloir du régime d'assurance collective. Les périodes de compensation financière sont également différentes.

a – Le cas de L.L.

i – Période de compensation financière (salaire)

[96] Le Conseil estime que la période de compensation financière pertinente pour L.L. doit débuter le **12 février 2010**, soit la date à laquelle la première entente abolissant le critère d'ancienneté a été signée avec Logistec. La période de compensation prend fin le 17 novembre 2011, soit la date à laquelle le syndicat et l'employeur ont offert à L.L. d'être placé à l'annexe A. Bien que L.L. ait été déclaré incapable de travailler en novembre 2011, le Conseil

ne retient pas la thèse voulant que l'état de santé de L.L. ait un lien rationnel ou direct avec les événements ayant donné lieu à la décision RD 636.

[97] Le Conseil ordonne donc au syndicat d'établir les montants à verser à L.L. selon la formule établie ci-dessus, soit la moyenne pour les années 2010 et 2011 des revenus bruts mensuels versés aux débardeurs de l'annexe A ayant les mêmes qualifications que L.L. (selon le document pièce 2, onglet 25). Pour 2010, il s'agit de tenir compte de la moyenne des revenus bruts mensuels gagnés par les débardeurs de l'annexe A, à partir du 12 février 2010. Pour l'année 2011, il s'agit de tenir compte de la moyenne des revenus bruts mensuels gagnés par les débardeurs de l'annexe A, jusqu'au 17 novembre 2011.

ii – Déductions et ajustements

[98] La preuve montre que L.L. a reçu à titre de débardeur en 2010, des revenus de 3 204 $ ainsi que des prestations d'aide-sociale ou d'assurance-emploi en 2010 et en 2011. Comme la méthodologie expliquée plus haut s'applique uniquement à compter du 12 février 2010, le salaire de débardeur gagné par L.L. jusqu'au 12 février 2010 n'a pas à être déduit. Relativement aux prestations d'assurance-emploi ou d'aide sociale qui ont pu être versées à L.L., il appartient aux parties de s'assurer que ces prestations soient remboursées aux autorités gouvernementales compétentes, le cas échéant, selon les dispositions de la législation applicable en la matière.

iii – L'ajout de L.L. à l'annexe A

[99] L.L. a témoigné sur le fait qu'il ne désirait plus retourner travailler comme débardeur, parce qu'il avait peur de représailles. Le syndicat a, en revanche, indiqué que si tant est que L.L. retournait travailler, il prendrait tous les moyens nécessaires pour remédier à tout problème si L.L. éprouvait des difficultés en ce sens. La preuve montre par ailleurs qu'au mois de septembre 2011, le syndicat a contacté les employeurs Logistec et Porlier pour leur demander d'inclure le nom de L.L. à l'annexe A. Les deux employeurs ont répondu en octobre 2011 qu'ils étaient d'accord d'ajouter L.L. à l'annexe A, sous réserve que ce dernier réussisse les tests requis. Selon le syndicat, ce serait le ou vers le 17 novembre 2011 qu'il aurait offert à L.L. d'être ajouté à l'annexe A. Dans son témoignage, L.L. déclare qu'il n'était pas prêt à passer les tests en

novembre 2011, parce qu'il avait été déclaré inapte à travailler par son médecin durant cette période. L.L. n'a donc pas passé les tests appropriés.

[100] Compte tenu de l'état de santé fragile de L.L. au moment où le syndicat lui a offert d'être ajouté à l'annexe A, le Conseil est d'avis que le syndicat doit à nouveau proposer à L.L. d'être inscrit à l'annexe A, sous réserve évidemment qu'il se soumette avec succès aux tests et examens médicaux requis comme pour les autres débardeurs. Advenant le cas où L.L. accepte de retourner au travail, sous réserve qu'il ait rempli les conditions requises, il pourra bénéficier du régime d'assurance collective à compter de son acceptation, étant entendu que s'il avait été mis sur la liste en 2010, il aurait bénéficié des garanties offertes en vertu de la police d'assurance collective, et ce, même s'il n'avait pas effectué en 2009 les 1 000 heures requises seulement depuis l'automne 2011.

[101] Par conséquent, le Conseil ordonne au syndicat d'entreprendre les démarches nécessaires pour permettre à L.L. d'accéder à l'annexe A et de lui donner accès au programme d'assurance collective, advenant le cas où il accepte et sous réserve du fait qu'il réussisse les tests requis.

b – Le cas de B.J.

[102] Le cas de B.J. diffère de celui de L.L., puisque B.J., contrairement à L.L., a été placé sur l'annexe A mais au mauvais rang. La méthodologie pour calculer la compensation financière de B.J. est par contre la même, soit en faisant la moyenne des revenus bruts mensuels des débardeurs de l'annexe A ayant les mêmes qualifications que B.J., pour la période de compensation financière ci-après énoncée.

i – Période de compensation financière (salaire)

[103] La période de compensation aux fins de la perte salariale de B.J. débutera le 8 mars 2010, soit la date à laquelle B.J. a été placé sur la liste d'ancienneté mais au mauvais rang. La période de compensation pour la perte salariale prendra fin le 30 septembre 2011, soit la date à laquelle B.J. a été déclaré inapte à travailler. De ces montants, il faudra soustraire les revenus gagnés chez Logistec Minerai et ce, tel que demandé par le procureur du plaignant; il faut soustraire également ce que B.J. a gagné à titre de débardeur après le 8 mars 2010 **seulement**, ainsi que les prestations d'assurance-salaire dont il a bénéficié entre le 26 mai et le 30 septembre 2011. Quant

aux prestations d'assurance-emploi que B.J. a reçues au cours de l'année 2011, le Conseil n'a pas tenu compte de ces montants. Tout comme pour L.L., il revient aux parties de s'assurer que ces prestations soient remboursées aux autorités gouvernementales compétentes, le cas échéant, selon les dispositions de la législation applicable en la matière.

[104] Le Conseil ordonne donc au syndicat d'établir les montants à verser à B.J. selon la formule établie ci-dessus, soit la moyenne pour les années 2010 et 2011 des revenus bruts mensuels versés aux débardeurs de l'annexe A ayant les mêmes qualifications que B.J. (selon le document pièce 2, onglet 25) pour la période débutant le 8 mars 2010 et se terminant le 30 septembre 2011, moins les sommes que B.J. a reçues soit à titre de prestations d'assurance-salaire ou de revenus gagnés à titre de débardeur et chez Logistec Minerai entre le 8 mars 2010 et le 30 septembre 2011.

[105] Depuis le 1er octobre 2011, B.J. bénéficie d'une assurance-salaire de longue durée, puisqu'il a été déclaré inapte à travailler selon la garantie offerte en vertu du régime d'assurance collective. Il n'y a donc pas lieu d'accorder une compensation financière à B.J. à compter de cette date.

3 – Régime des rentes en vertu des lettres d'entente des conventions collectives

[106] Tant pour L.L. que pour B.J., et ce, pour les périodes de compensation respectives déterminées auparavant, le Conseil ordonne au syndicat de verser aux plaignants une somme équivalant à la contribution de l'employeur pour les périodes de compensation financière respectives énoncées ci-dessus.

4 – Décision sur les frais et honoraires d'avocat

[107] À titre exceptionnel seulement et compte tenu du contexte fort particulier de la présente affaire, et après avoir estimé que les frais et honoraires d'avocat dans cette affaire sont raisonnables, le Conseil ordonne au syndicat le remboursement de tous frais et honoraires d'avocat tant pour L.L. que B.J., suivant les notes d'honoraires déposées en preuve par le procureur des plaignants.

5 – Autre mesure de redressement

[108] Relativement à la demande du procureur de B.J. à l'égard des mesures disciplinaires prises contre ce dernier par le syndicat, le Conseil estime que la conclusion rendue à cet égard dans la décision RD 636 est suffisante, alors qu'il ordonne que le statut de membre régulier de B.J. soit maintenu.

VII – Conclusion

[109] Le Conseil demeure saisi de l'affaire et donne au syndicat et aux employeurs dix jours à compter des présents motifs pour lui soumettre les montants à verser aux plaignants selon les paramètres mentionnés ci-dessus. Les plaignants auront dix jours pour transmettre leurs observations à cet égard. S'il y a lieu, les employeurs et le syndicat auront ensuite dix jours pour transmettre leurs observations complémentaires. À défaut d'une entente entre les parties, le Conseil déterminera ces montants. Le Conseil invite les parties à communiquer avec M. Jean-Daniel Tardif, agent des relations industrielles du Conseil, pour faciliter la mise en œuvre de la présente décision.

[110] Le Conseil se réserve donc le droit de rendre une ordonnance formelle au titre de la détermination de l'indemnité à verser aux plaignants et, à défaut de sa mise à exécution, si nécessaire d'enregistrer sa décision sur demande faite en conformité avec l'article 23 du *Code*.

Louise Fecteau
Vice-présidente